Comisión de Legislación del Trabajo
S/C

Versión Taquigráfica N° 2153 de 2009

MESA GREMIALES LECHERAS

Productor lechero del departamento de Florida
ver exposición

ORGANIZACIÓN DE FUNCIONARIOS DE PLUNA

Incumplimiento de Convenio Colectivo
ver exposición

Versión taquigráfica de la reunión realizada el día 8 de setiembre de 2009

(Sin corregir)

PRESIDE: Señor Representante Jorge Pozzi (ad hoc).

MIEMBROS: Señor Representante Juan José Bentancor.

DELEGADOS DE SECTOR: Señor Representante Pablo Abdala.

INVITADOS: Por la Mesa Gremiales Lecheras, economista Magdalena Straneo; ingenieros agrónomos Horacio Leániz Carrau, Presidente y señores Marcelo Bartesaghi Rubio, Vocal y Francisco Crossa, socio.

Por la Sociedad de Productores de Leche de Florida, señores Alberto Pacheco y Héctor Javiel; contador Héctor Melgar, Gerente General de la Asociación Nacional de Productores de Leche.

Por OTAU-OFP, señores Jorge Taborda, Secretariado Ejecutivo PIT-CNT; Fernando Alberti, Presidente OTAU-OFP y Nicolás de los Santos, dirigente OTAU-OFP.

SEÑOR PRESIDENTE (Pozzi).- Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión tiene el gusto de recibir a una delegación de la Mesa de Gremiales Lecheras, integrada por el Presidente de la Asociación Nacional de Productores de Leche, ingeniero agrónomo Horacio Leániz, por el vocal, ingeniero agrónomo Marcelo Bartesaghi, por el señor Francisco Crosa, por la economista Magdalena

Straneo, por los señores Alberto Pacheco y Héctor Javiel de la Sociedad de Productores de Leche de Florida y por el Gerente General de la Asociación Nacional de Productores de Leche, contador Héctor Melgar.

SEÑOR MELGAR.- Quiero hacer una aclaración.

La Mesa de Gremiales Lecheras está representada por el señor Alberto Pacheco de la Sociedad de Productores de Leche de Florida, por el Presidente de la Cámara Uruguaya de Productores de Leche, ingeniero agrónomo Horacio Leániz, por la economista Magdalena Straneo, esposa del productor afectado de quien vamos a hablar en esta oportunidad, por el ingeniero agrónomo Marcelo Bartesaghi, integrante de la Comisión Directiva de la Asociación Nacional de Productores de Leche, por el señor Francisco Crosa, padre del productor afectado reitero: situación que hizo que pidiéramos la audiencia, por el señor Héctor Javiel, Presidente de la Sociedad de Productores de Leche de Florida, y por quien habla.

Agradecemos que nos hayan concedido esta audiencia, lo que valoramos. Seremos lo más breve posible en la exposición de esta situación.

Trataremos de hacer una presentación un poco macro del motivo de nuestra presencia, y luego algunos de los compañeros van a ampliar ciertos temas. Además, los directamente involucrados tratarán de aportar elementos para su análisis.

Sabemos que con fecha 18 de agosto la Comisión recibió una delegación de la UNATRA, por lo que nos consta que los señores Diputados están al tanto de esta situación. Estamos en un estado de derecho con la correspondiente división de Poderes, por lo que no pretendemos que sea mal interpretada nuestra presencia acá. Vamos a tratar de conversar acerca de algunos temas que fueron planteados en esa reunión del 18 de agosto que, desde nuestro punto de vista, no se ajustan a la realidad; en otros asuntos tenemos matices en cuanto a lo que se expresó.

Este tema está siendo dilucidado en la esfera judicial. Consideramos que el Tribunal de Apelaciones, que es el órgano que se debe expedir en próxima instancia, por diferentes razones, más que nada por un criterio de realidad, va a dar la razón a la parte que en este momento nos acompaña por un criterio de justicia. Sin embargo, algunas de las connotaciones que se dieron en este caso y, reitero, algunas de las expresiones que se han vertido nos obligan a estar presentes aquí y dejar constancia de nuestro disenso.

Creemos que la Ley Nº 17.940, que permitió en forma transitoria la reinstalación de este operario del tambo, tiene algunos desequilibrios que en su momento sustentaremos en forma técnica. En este momento, solo lo ponemos como elemento de consideración de ustedes porque creemos que es uno de los factores que pueden llevar a desvirtuar el relacionamiento entre colaboradores y empleadores, por lo menos específicamente en el sector por el que venimos a hablar, que es el de los tambos.

Sin ánimo de ofender, reiteramos que algunas de las expresiones que se vertieron en esa sesión del 18 de agosto no se ajustan a la realidad y, en parte, son hasta ofensivas para un sector como el de los empresarios de tambos que, desde nuestro punto de vista, es tan trabajador como el de sus propios colaboradores. Nos llama la atención algunas frases que se expusieron en esa sesión de fecha 18 de agosto, en la que los trabajadores expresan que antes de ir a la Justicia, trataron de recorrer algunos otros ámbitos para no llegar, según ellos, a un conflicto en la cadena láctea, específicamente en la industria. Nosotros, debido a este tema, hemos participado de varias reuniones de los Consejos de Salarios, en donde también se vertieron esas expresiones, que consideramos amenazas o pseudo amenazas. Se presionó a la delegación, al propio productor y a los representantes de la Asociación Nacional de Productores de Leche, quienes participamos en ese ámbito ya que si no se llegaba a una solución sobre este tema seguimos considerando que es un tema estrictamente laboral se iban a tomar medidas fuera de ese ámbito. O sea que se iban a tomar medidas en la industria a la que se remitía ese productor. Estas expresiones figuran en la versión taquigráfica de esa sesión del 18 de agosto; lo otro corre por mi cuenta porque se labraron las actas en el Consejo de Salarios y esas expresiones no constan allí ya que nos fueron vertidas personalmente. En la última reunión, antes de esas expresiones, en cuanto a tomar medidas en ese ámbito y a determinados agravios que fueron formulados mediante una nota de la Federación de Trabajadores de la Industria Láctea, nos inhibimos de seguir participando como negociadores.

En esta situación está involucrado un tambo que hasta este momento no había pasado por este tipo de problemas, o por lo menos no había tomado estado público. Supongamos que en un establecimiento de cría de ganado se plantea un problema de índole laboral se supone que hay ámbitos para solucionar esos temas; el propio Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tiene determinadas competencias para participar en ello, principalmente en lo que tiene que ver con conflictos de índole individual, con un colaborador, y se toman medidas en el frigorífico, en la curtiembre, con el rematador, en la asociación o en la gremial a la cual pertenece ese productor. Creemos que hay una falta de equilibrio, una falta de objetividad y un claro sentido de no solucionar los problemas sino de crearlos. Pensamos que hay un error conceptual del país que queremos y del sentido de convivencia que nos merecemos todos los uruguayos.

Hay algunos aspectos que queremos resaltar, reitero, a título general, que es compartido por todas las gremiales, al igual que los temas anteriores.

En dicha sesión, se habló mucho de la limitación de la jornada. En su momento, en esta Comisión participamos en la discusión del proyecto y todas las gremiales, principalmente las lecheras que hoy están presentes, coincidieron y siempre compartieron el hecho de regular la jornada laboral. Ello puede corroborarse en las versiones taquigráficas y en los comentarios realizados a la prensa de las propias autoridades de las instituciones. No se trata de una situación que se dé normalmente. Si ustedes analizan las estadísticas de la OPYPA, van a ver que en el caso de los tambos la situación derivada de la aprobación del proyecto de ley no cambió mucho su realidad porque la carga horaria de los tambos es entre ocho y nueve horas como máximo. Estas son cifras objetivas, no las creamos nosotros sino que surgen del análisis del Ministerio.

Además, la limitación se da por un tema de sentido común: de productividad y de respeto hacia el colaborador y su familia. Nunca se estuvo en desacuerdo con el tema de la limitación o de la regulación de la jornada laboral.

Desde el año 2005 estamos participando en este tema como integrantes del Consejo Tripartito Rural. El primer proyecto que remitió el Poder Ejecutivo fue avalado por las propias gremiales, que lo apoyaron en su momento. Reitero: ello se justifica por lo que se expresó en este mismo ámbito.

El Poder Ejecutivo entendió que, al no haber consenso, ese proyecto no se remitiría a este ámbito. Pasó mucho tiempo y en el año 2007 se genera una nueva iniciativa que varía sustancialmente lo que en su momento presentó el Poder Ejecutivo, que fue compartido por las gremiales. Ustedes sabrán el motivo de esas diferencias. Me llama la atención que habiéndose presentado un proyecto de esas características que fue, reitero, aprobado por las gremiales se participó de su redacción y los trabajadores también lo hicieron, compartiéndose el punto de vista del Poder Ejecutivo, los trabajadores no lo acompañen, no tenga consenso y no se remita. En la prensa de ese entonces, el actual Ministro de Trabajo y Seguridad Social en ese momento Director Nacional de Trabajo habla de falta de madurez. Los representantes de los trabajadores no fuimos los que expresamos esa frase sino el actual Ministro. Además, dijo que no se estaban valorando los logros y avances de ese proyecto; reitero que eso ocurrió en el 2005.

En el 2007 la situación cambia sustancialmente porque se presenta un proyecto que no fue compartido por las gremiales, en el que no se logró el consenso, se cambió el criterio quizás el problema es el significado de la palabra "consenso"; creemos que sigue teniendo el mismo significado y se lo envía a consideración de la Cámara de Diputados en primera instancia. En esa oportunidad, vinimos a conversar con ustedes para decir que no fueron considerados algunos aportes de las gremiales y por distintas razones sugeríamos la aprobación de ese proyecto tal cual está redactado por el Poder Ejecutivo. Ese proyecto pasó al Senado e hicimos las mismas apreciaciones pero, lamentablemente como nos ha pasado en más de una oportunidad, las cosas que plantean las gremiales no se toman con el mismo sentido constructivo como son tomadas las de los trabajadores.

Hubo modificaciones a ese proyecto de ley que, evidentemente, no lo mejoraron lo que llevó a que volviera a la Cámara de Diputados. Ello motivó que se aprobara un proyecto de ley modificado, que no trató de balancear lo que en su momento estaba desbalanceado sino que incorporó aspectos que lo hicieron más contradictorio con respecto a la versión original y a la propuesta de las gremiales.

El otro tema que se puso en cuestión en esa reunión del 18 de agosto fue el de la sindicalización o conformación de gremios. Creemos que las gremiales de los lecheros hoy son un ejemplo del gremialismo. O

sea que mal se puede cuestionar algo que se está apoyando y que forma parte del diario vivir de la actividad lechera. De ninguna forma se estaba en contra de la agremiación. Reitero: es algo que tiene muy arraigado el sector y considera que es una herramienta para defensa de sus derechos, de sus intereses y de la sociedad. También tiene arraigado el derecho de contemplar a los terceros, de no desequilibrar. El gremialismo no debe perder de vista que está interactuando con otros sectores de la sociedad, que nos merecen el mismo respeto a todos por igual.

Los asesores letrados de las gremiales nos hicieron ver que este tema es estrictamente laboral, de corte individual, y que no es competencia del Consejo de Salarios.

Hay una nota firmada por todas las gremiales que integran el Grupo 22. De todas formas, a solicitud de los abogados del productor, mandatado por la Comisión Directiva de la Asociación de Productores de Leche, participamos del Consejo de Salarios para tratar de mediar en esta situación. Reitero lo que ya mencioné al principio: en algunos casos, en ese ámbito se vertieron expresiones relativas a una visión equivocada que se tiene del productor y se habló de amenazas, de tomar medidas de fuerza fuera del ámbito del establecimiento, generalizando a las industrias, lo que nos inhibió de seguir participando.

También nos sorprenden algunas actitudes o decisiones del Poder Ejecutivo. Cuando se despidió a este trabajador se aplicó el Decreto 647/978. Nunca se puede dejar de considerar la parte humana pero si hay razones laborales, como sucede en muchos ámbitos de la actividad productiva, que llevan a tomar la decisión de prescindir de un trabajador por motivos netamente operativos y funcionales, es un derecho que le asiste al empleador. También es un derecho que le asiste al trabajador a percibir una indemnización en el caso de que sea desvinculado de su actividad; esto ha sido así históricamente, y las normas así lo ampara.

Para el caso del sector rural, si la persona vive con su familia en el establecimiento, el propio decreto establece la competencia de la autoridad pública, de la policía, por lo que creemos que da certeza a las dos partes. No tenemos por qué dudar y afirmar que es una amenaza. Se trata de un decreto dictado en 1978. Muchas normas, aun siendo muy antiguas, se mantienen vigentes. Sin embargo, cuando se fue a efectivizar la medida existe un plazo de treinta días para concretar la salida del establecimiento se llama desde Montevideo a la Jefatura de Florida y la medida no se cumple.

Reitero que estamos en un estado de derecho y por eso hay cosas que nos llaman la atención. Si el decreto está vigente y el productor cumplió con todas las disposiciones que rigen en la materia no entendemos por qué intervino una autoridad del Poder Ejecutivo para indicar a la Jefa de Policía de Florida que no cumpliera con la medida a que obliga el decreto.

Invitamos a que se lea el decreto que también fue cuestionado por cuanto fue dictado en determinado momento y se apreciará que existen determinadas disposiciones vinculadas con las condiciones de trabajo del colaborador y su familia que, diría, en su momento representaron un avance. Entonces, creo que cuando se refiere a determinada norma, hay que analizarla en su conjunto. Inclusive, algunas disposiciones de este decreto relacionadas con las condiciones de la vivienda y que se tiene que brindar al trabajador y su familia en materia de alimentación no se aplican en otras áreas de la actividad.

Como conclusión, por lo menos de esta parte, nos remitimos al tambo, donde consideramos que existen buenas retribuciones si se lo compara con el resto de la actividad rural inclusive, de otras actividades productivas, así como condiciones adecuadas de trabajo, vivienda y alimentación, y deseamos fervientemente que estas condiciones se mantengan o mejoren.

Consideramos que existe un buen relacionamiento entre los colaboradores y los tamberos que, reitero, son tan trabajadores como los primeros, y esperamos y deseamos que esa relación y ese vínculo se mantengan. No obstante, tememos que estas disposiciones que se han aprobado que en muchos casos no contemplan la realidad del sector rural vayan a contramano de este vínculo y relacionamiento sin conflicto que hubo hasta el momento en el sector rural, no por desconocimiento, ignorancia ni por pasar por encima de los derechos de los demás, sino meramente por la convivencia.

Nací y me crié en Montevideo, viví un tiempo en Paysandú, pero en la ciudad, pero me consta que el relacionamiento en el sector rural es distinto, y no para peor, sino para mejor. Entonces, tememos que muchas de las disposiciones aprobadas algunas tal vez con cierto tiempo de vigencia, como la de fuero sindical, que está teniendo, por distintos motivos, consecuencias desvirtúen el relacionamiento y afecten la supervivencia

de un sector que genera mano de obra y permite que los productores y sus familias y los colaboradores se arraiguen en el interior del país.

Apostamos a que exista un equilibrio en las normas para intentar que las condiciones mejoren y que el relacionamiento se mantenga o mejore.

A continuación va a intervenir la esposa del productor que, lamentablemente, por este tema estuvo internado y está convaleciente, producto de esta situación que lo afecta personalmente y a la familia.

SEÑORA STRANEO.- Agradezco que nos permitan informar y aclarar algunas de las afirmaciones vertidas en esta Comisión el 18 de agosto por los señores Rammauro, Pérez y otros, con respecto al tambo del departamento de Florida, cuyo propietario es el señor Javier Crosa, de quien soy su esposa. Debemos destacar que no nos pudo acompañar por motivos de salud, ya que está gravemente afectado, psíquica y físicamente por esta situación.

Primero, nos gustaría aclarar que solo existió, y existe, una relación laboral con el señor Ebelio González; la señora Celia Flores solo vive en nuestro establecimiento acompañando, junto a su familia, al señor González. La señora Celia Flores jamás desempeñó tarea alguna en el establecimiento ni en nuestra casa. Nunca se habló ni se consideró la posibilidad de darle trabajo alguno; de hecho, ellos tienen dos hijos muy pequeños que requieren su atención permanente, lo que refleja la imposibilidad de que la señora Flores pueda dejarlos solos en la vivienda durante la noche, como afirma que era la hora en la que salía a ayudar a su marido.

A su vez, el señor Ebelio no tenía función de "guachero", como afirmó el señor Rodríguez en esta Comisión. Para eso contamos con otro trabajador, el señor Eduardo Cabrera. El señor González se encarga del traslado de las vacas desde y hacia el pastoreo, y ayuda al tambero en la fosa.

Con respecto al régimen de trabajo, queremos dejar constancia, como lo pudo confirmar el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social durante las inspecciones realizadas y como fuera declarado por todos los trabajadores, de que en nuestro establecimiento se está aplicando la ley de ocho horas de jornada de trabajo desde enero de este año y siempre se respetaron los días de descanso. De hecho, en el tambo se cumplen menos de ocho horas de trabajo; en este momento, se están haciendo seis horas como máximo.

Nuestro establecimiento cuenta con siete trabajadores. Particularmente, en el tambo trabaja el hermano del señor Ebelio González, el señor Alexis González, que es el encargado y quien lo recomendó para trabajar con nosotros. Lamentablemente, defraudando su confianza, el trabajador mostraba completo desinterés por su tarea, omitiendo reiteradamente el pastoreo del ganado, lo que afectaba significativamente el volumen de leche que las vacas daban por día. El mismo hermano se encargó de llamarle la atención en numerosas ocasiones, cuando no cumplía con sus tareas y cuando concurría a trabajar alcoholizado, pero como Ebelio González mantenía su actitud de irresponsabilidad, el encargado habló con mi esposo y le manifestó tal situación. Mi esposo habló con Ebelio González en más de una oportunidad y lo observó, pero González no cambió su actitud. La decisión de despedirlo se tomó cuando a lo anterior se agregó el abandono, sin motivo y sin aviso, de su puesto de trabajo, obligando a mi esposo, que se encontraba con nosotros en una reunión familiar, a volver y encargarse personalmente del ordeñe.

Su despido nada tuvo que ver con su actividad sindical, de la que, de hecho, no teníamos conocimiento alguno. Nadie en el establecimiento o en los pueblos vecinos tenía conocimiento de que el trabajador estuviese vinculado con algún sindicato o similar organización.

Con respecto a los testigos que dice el señor Rammauro que se presentaron para certificar que González estaba intentando formar un sindicato rural, ninguno es de la zona ni la frecuenta y, a su vez, la mayoría son dirigentes de UNATRA y del PIT-CNT. Tampoco González notificó o manifestó a mi esposo afiliación a alguna organización como para saber que estaba o estuvo sindicalizado o que estaba en tratativas de hacerlo; tampoco realizó actividad alguna que nos pudiera indicar, a nosotros o a sus compañeros, su intención de formar un sindicato como se ha manifestado.

En suma, formalmente, el 7 de julio fue despedido y se le notificó del desalojo de la vivienda en el plazo de treinta días, como indica el artículo 45 del Decreto-Ley Nº 647/78. El señor González se presentó en la Oficina Departamental del Trabajo, asesorado por un abogado de Durazno, donde formuló el reclamo

correspondiente por egreso, comenzando el proceso del reclamo laboral con el requisito previo de conciliación administrativa. Ello determina que el trabajador aceptó el despido por la causal de bajo rendimiento.

A los quince días, y asesorado por otro abogado, se presenta en la DINATRA diciendo que había sido despedido como acto discriminatorio, acción que llama mucho la atención porque, de haberse sentido discriminado inicialmente, tendría que haberlo presentado como causal en la Oficina Departamental del Trabajo, más aún considerando las declaraciones del señor Rodríguez, también realizadas en esta Comisión: "Hay plenarios departamentales del PIT-CNT en lugares y ellos saben cómo dirigirse; así se informaron adónde ir, adónde recurrir para buscar información". Pero no la presentó, lo que lleva a pensar que el señor Ebelio González no se sintió lesionado en su actividad sindical, ni que su despido fuera por el motivo de discriminación sindical; se presentó, lisa y llanamente, en la Oficina Departamental de Trabajo para solicitar audiencia y a efectos de que se le abonaran los siguientes rubros: salarios impagos, licencia 2008 y 2009, salarios vacacional 2008 y 2009, aguinaldo, horas extras y despido. El señor estuvo siete meses trabajando con nosotros, y fue lo que reclamó. Nada se dijo de la reinstalación, que quince días después solicitó. Es más, debería haberlo establecido de esa manera ante los Inspectores del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que también se presentaron en el establecimiento al otro día de que le manifestáramos que estaba despedido, pero nada dijo y aclaró inicialmente en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que desconocía los motivos del despido.

A su vez, dada la situación, mi esposo habla con todos los trabajadores del tambo y les pregunta si alguno había escuchado algo de algún sindicato, si sabían algo al respecto o si Ebelio González les había invitado a participar en algún tipo de reunión al respecto, y todos, absolutamente todos, contestaron que no, y así lo declararon en el juicio. Nadie dentro del tambo, ni tampoco en la zona, había escuchado nada de que Ebelio fuera sindicalista y, mucho menos, que estuviera formando un sindicato. Como todos saben, en el interior, y más en pueblos chicos como Goñi y Maciel, movilizaciones por cualquier tema, en caso de que las hubiera, se comentarían, y nadie en la zona había escuchado nada con respecto a algún sindicato, y así lo declararon distintos vecinos y trabajadores en el juicio.

Además, como trabajadora que soy en otra rama que no es del sector agropecuario, creo que la formación de un sindicato en la defensa del trabajo no tiene nada de malo ni, mucho menos, de peligroso; de hecho, si las cosas se hacen bien y sin mentiras creo que sirven y mucho. Lo que quiero decir es que en caso de que Ebelio González estuviese formando un sindicato, ni a mi marido ni a mí nos parecería mal, ni tomaríamos represalias. Pero, aclaro, tampoco lo sabíamos; nos enteramos cuando nos llegó la citación desde la DINATRA, quince días después del despido, y por los medios de comunicación.

Finalmente, terminamos en la vía judicial porque los trabajadores, o quienes los asesoraban, solo querían la reinstalación del trabajador. No había lugar a la negociación en la vía administrativa, ya que el trabajador o, reitero, quienes lo asesoraban no quería otra cosa que no fuera su reinstalación. El sueldo de junio y la liquidación de su despido estaban el 7 de julio a la orden del señor Ebelio González en la Sociedad de Productores de Leche. Por lo tanto, el dinero no era el interés de la otra parte; de hecho, nunca se negó el pago de los rubros salariales al egreso.

Ante esta posibilidad que da la ley al trabajador de optar por un despido o por la restitución en su lugar de trabajo, yo me pregunto dónde quedan nuestros derechos. ¿Cómo estamos obligados a trabajar con una persona con la que no nos entendemos? Vivimos solo la familia González y la nuestra en el establecimiento; nos separan, apenas, quince metros. ¿Por qué tenemos la obligación de compartir nuestra casa, nuestro predio, nuestras salidas afuera? Particularmente, la señora Flores esposa del señor Ebelio González ha salido a la prensa a decir cosas muy denigrantes de toda mi familia y mentiras varias. ¿Cómo la ley nos puede obligar a convivir diariamente y, a su vez, tener en nuestra vivienda a esta familia? ¿Cómo pueden convivir ambas familias después de haber pasado por todo este procedimiento judicial? ¿Cómo pueden hacerlo después de haber tenido que intervenir hasta grupos especiales de la Policía para permitir el ingreso del camión que viene a retirar la leche?

A su vez, el día de la audiencia donde declararían los trabajadores se hizo un piquete en la puerta de nuestro establecimiento y el Sindicato de Transportistas de Leche envió un fax a CONAPROLE manifestando la posibilidad de que no se levantara la leche del tambo. ¿Cuál era la finalidad de tales medidas? ¿Cómo se puede mantener una relación laboral después de tanto conflicto? Las relaciones quedaron lesionadas y es

imposible recomponer algo tan dañado. Y creo pido disculpas si ofendo por lo que voy a decir que en esta ley no se consideró que los trabajadores en el campo trabajan generalmente a la par de sus empleadores, y diariamente comparten la jornada de trabajo y, sobre todo, el ámbito de trabajo. ¿Cómo se hace para trabajar diariamente después de todo esto?

En este caso, en que los trabajadores del establecimiento, incluido el hermano de Ebelio González, declararon en la Justicia contra el trabajador, ¿cómo se puede compartir el ámbito laboral con el hermano y el resto de los trabajadores después de haber declarado en su contra en un juicio? Todos estamos incómodos y con miedo. Los trabajadores dejan las motos en la puerta de mi casa por miedo de que les hagan algo. Mi hija de dos años ya no puede salir a jugar. Yo viajo todos los días a Montevideo para trabajar y me da miedo esperar el ómnibus a la madrugada en la ruta. Mi marido está saliendo de una internación de doce días, fruto de dos meses sin dormir; está afectado físicamente por todo eso.

Si todo lo hecho por mi esposo anteriormente no le había dado resultado, lo que lo llevó a romper la relación laboral por insostenible, ¿cómo puede ser que, después de todo lo que pasó, todavía nos exijan seguir trabajando juntos? ¿Dónde quedan nuestros derechos? ¿Dónde queda el derecho de poder elegir con quién vivir en tu propia casa? Me hago todas estas preguntas y me gustaría que me proporcionen una respuesta como para seguir adelante con toda esta realidad.

SEÑOR LEÁNIZ.- En esta situación, nosotros vemos una piedra más en el zapato: que las condiciones de competitividad del sector lechero en el Uruguay se están viendo afectadas.

En los últimos años, una serie de elementos han ido confluyendo para que nuestro sector esté con un enorme signo de interrogación. Nosotros tuvimos una primavera de precios y de condiciones en los años 2007 y 2008 que nos permitió alentar una expectativa de crecimiento después de varios años de frustraciones: la aftosa, la seca de los años 1999 y 2000, etcétera. A partir de la destrucción de los mercados mundiales y de la sequía padecida a fines de 2008 y principios de 2009, nos hemos encontrado en una situación de manifiesta indefensión para proseguir en una actividad de riesgo, poniendo plata y tratando de vivir y de hacer vivir a mucha gente. Están confluyendo gran cantidad de elementos que nos quitan competitividad. Este tema laboral, sindical, es uno más.

El sector lechero ocupa a mucha gente; genera empleos genuinos dignos, bien pagos y, fundamentalmente, permite la convivencia en el ámbito rural de toda la familia tambera. Hace cuarenta años que yo vivo en el campo con mi familia. Crié a mi familia en el campo. Y, en este momento tengo a cuatro familias viviendo en casa. Evidentemente, ante esta situación siento una indefensión más de las que estamos sintiendo en el sector por otros temas.

Nosotros estamos frente a un riesgo sanitario enorme por la brucelosis, que está mal resuelto en el Uruguay. Por manejar hembras en el sector, también enfrentamos preñeces y abortos, lo que está impactando directamente en la competitividad del tambo.

El sector lechero uruguayo maneja el 50% de tierra arrendada y tenemos enormes competencias por cada hectárea de tierra arrendada. Nosotros estamos padeciendo problemas financieros tremendos, fruto del mal calzado de los costos en los precios, que no responden a la posibilidad de un ingreso real digno, genuino y sustentable.

En los tambos sistemáticamente hemos tenido enfrente a una industria que ha tenido problemas sindicales y que, en más de una oportunidad, nos complicó la vida. En el tambo empezamos a sufrir directamente una pérdida de competitividad que nos empieza a orientar hacia otras actividades. El tambo uruguayo ocupa directamente no menos de 20 o 25 empleos cada 1.000 hectáreas ocupadas. La agricultura ocupa, quizás, un cero menos. Los tambos ocupamos a la gente con su familia. Quizás haya muchos empleos en áreas muy próximas a los tambos cuando hay una población urbana en donde MEVIR es, tal vez, un efecto importante de concentración y de mejora de la condición de vida, pero en todos los casos tenemos una relación muy directa, muy frecuente de horas diarias de convivencia familiar con los dependientes, con los vecinos, con toda la gente que integra el ambiente. Eso ha sido, históricamente, motivo de orgullo del sector lechero, y de ejemplo para otros sectores de la economía rural; inclusive, de otras economías no tan rurales. Estamos inhibidos de poner adjetivos a casos como este que, en parte, nos están empezando a motivar para salir del sector. Este es un elemento más. Una Administración que ha hecho del sector lechero un buque insignia le

está errando en las soluciones que está enfocando hacia este sector. Nosotros encontramos que es una gestión política que le está pegando en los dientes al sector lechero.

Así como un año atrás dijimos acá que la suspensión de lanzamientos a los buenos pagadores tamberos no era una solución, entendemos que fomentar conductas y actitudes de malos operarios con respaldos sindicales del nivel, de la jerarquía y del respeto que le merece a toda la sociedad uruguaya un PIT-CNT, no solo nos duele, sino que nos empieza a motivar para salir del negocio. Si tenemos que soportar actitudes tan poco serias, tan poco responsables, en las que se juega con la concepción de razonabilidad, de convivencia, de respeto y con la historia que los tamberos tenemos para con nuestros dependientes, nos vamos del negocio de la leche. Si tenemos que soportar vacas con brucelosis, nos vamos del negocio de la leche. Si tenemos la opción de arrendar a US$ 250 una hectárea de nuestra tierra o tenemos que pagar una cifra parecida por la hectárea de tierra ajena que ocupamos, no lo podemos soportar. Estamos cada vez más cerca de irnos a la agricultura, por nosotros o de la mano de terceros, como puede ser un arrendatario argentino.

Tenemos un complejo lechero en el que están incluidas cincuenta mil personas, ejemplo de virtud en los elementos que todos conocemos. Esto es una piedra más en el zapato y está en el sector político tratar este tema con respeto, con mucha responsabilidad y no con la irresponsabilidad que se está manifestando en este caso, que es uno más de los que están molestando de verdad al sector lechero.

Nosotros estamos ustedes lo saben en una situación de precariedad financiera muy grande. Los productores y el INALE el Instituto Nacional de la Leche no hemos podido calzar los costos en los ingresos. Nos estamos descapitalizando y día a día están saliendo del negocio tambos muy grandes, los que más dependientes y mejores condiciones operativas tienen en su funcionalidad en la relación de empleo. Estamos promoviendo que esa gente deje el negocio, deje empleos por el camino y esos empleos terminen en el conurbano, con una calidad de vida seguramente menor a la que hasta ahora ha tenido.

Todo el sector lechero siempre ha estado dispuesto a hacerlo, pero como dirigente gremial, como uruguayo bien nacido y como patrón rural desde hace cuarenta años comprometo el mejor respeto y la mejor sensibilidad por las condiciones de empleo y de dignidad humanas en el tambo. Pero no podemos comprometer empleos con una condición tan precaria, en donde se está violentando cualquier derecho de una manera tan elemental y tan poco responsable, donde se están promoviendo actitudes que entendemos que, de ninguna manera, una sociedad bien nacida puede sostener. En definitiva, esa apelación a las condiciones de competitividad que estamos perdiendo las hacemos extensivas a otras situaciones del quehacer de la Administración.

Como decía, vemos con enorme dolor que se están desarmando tambos en plena cuenca lechera, en donde la unidad hectárea o la unidad de producción tienen una inversión social de electrificación y de caminería de apoyo por todos lados. Una inversión social por la parte formativa, de educación, de capacitación, más una inversión productiva propia de gente que tiene su sala de ordeñe, sus pasturas, sus alambres, sus aguadas, su distribución de agua, se están yendo a una agricultura que no necesita nada de eso.

Por otro lado, vemos con sorpresa que se estén invirtiendo dineros públicos muy importantes para crear en nuestra cuenca condiciones operativas de quince o veinte lecheros, como se está promoviendo en Florida. Aplaudimos eso, pero no entendemos cómo no sostenemos lo que ya tenemos. En definitiva, estamos absolutamente convencidos de que la sociedad y el Gobierno uruguayos tienen que estar atentos a quién es quién, a qué, a quién y a qué conductas se está respaldando.

Venimos a apelar a la sensatez, a la dignidad y a la mejor de las tradiciones nacionales. Todos tenemos derecho a vivir con nuestras familias con quien queramos al lado, pared por medio, a 10 o a 20 metros de distancia, según nuestra realidad. Entiéndanlo: no podemos seguir en estas condiciones.

SEÑOR BENTANCOR.- Nos ha quedado clara la presentación que han hecho, que ha sido seria, muy sentida por cierto y con mucha delicadeza, teniendo en cuenta que se trata de temas tan complejos. Hay alguna parte del problema de la cual no podemos hacernos cargo. Esta es la Comisión de Legislación del Trabajo; por lo tanto, cuando se habla de la irresponsabilidad del sector político no podemos asumirlo en lo que refiere al aspecto económico ni al sanitario. Como comprenderán, esto se trata en otros ámbitos, inclusive aquí en el Parlamento, pero en otras Comisiones. Por otra parte,

somos muy respetuosos de la separación de Poderes y aquí, como bien lo han dicho, viene actuando un Juez para resolver este asunto.

Sin perjuicio de esto, queremos hacer alguna puntualización.

La norma que se aprueba siempre es un instrumento; depende de cómo sea utilizado ese instrumento que este funciona bien, regular o mal. En este Período hemos aprobado muchas leyes de carácter laboral. Al final de los informes que hicimos, planteábamos que aspiramos a que los instrumentos que se ponen en manos de empresarios y trabajadores porque acá no se trabaja solo en una dirección, sino que se trata de buscar un equilibrio constituyan una herramienta positiva, que sea bien usada, y no distorsionada, porque si se distorsiona pierde sentido toda la estructura que se pretende hacer. En este Período se han aprobado treinta y pico de leyes de carácter laboral.

Con respecto al tema que señalan los invitados, hay algunas cosas que quedaron claras cuando se aprobó la ley de promoción de la libertad sindical, conocida como ley de fueros sindicales. En esa oportunidad hubo alguien que sostenía que se terminó la posibilidad de despedir a alguien. Se aclaró muy bien que el despido es un derecho del trabajador y de los empresarios. Para eso hay normas que establecen determinadas condiciones a fin de que una persona sea despedida, así como que se deberán abonar ciertas remuneraciones, en la media en que cumpla con los plazos de trabajo, etcétera. El hecho de que se haya incorporado la protección a la actividad sindical no tiene por qué eliminar la causal del despido de un trabajador. Inclusive cuando el trabajador forme parte del sindicato o sea dirigente sindical, si es un mal trabajador, puede ser despedido. La norma no dice en ningún lado que no pueda ser despedido. Tiene que existir la prueba de que es un mal funcionario.

Por lo menos dos de los que estamos en esta reunión hemos sido dirigentes sindicales. En ese entonces se trataba de que en lo posible de acuerdo con los viejos maestros del movimiento sindical uruguayo el dirigente sindical fuera el mejor trabajador, para tener más jerarquía frente a la patronal y a los propios compañeros, porque si es un mal trabajador los propios compañeros lo cuestionan diciendo: "¿y este viene a darnos pautas a nosotros sobre el trabajo?"

Por lo tanto, se creó un proceso en el que interviene el Juez y en el que creemos que deben estar dadas todas las condiciones. La información que tenemos hasta ahora sobre los juicios que se han llevado adelante no da un desequilibrio de la situación; ha habido fallos para los dos lados. Inclusive, hubo fallos que en primera instancia han favorecido al trabajador y luego, cuando se han presentado los alegatos correspondientes, el Juez los ha tomado en cuenta y ha dado marcha atrás en su resolución primaria. Entonces, por ahora nada nos hace pensar que estemos frente a un proyecto de ley que como se dijo en un principio podría causar malentendidos. Si bien puede considerarse novedoso en nuestro país, en otros existe hace mucho tiempo.

Ya les adelantamos que nosotros confiamos en que al estar en sede judicial va a quedar esclarecida su condición de dirigente sindical, de formar parte del sindicato o no, pero por encima de eso el Juez tendrá que ver cómo era como trabajador. De lo contrario, cualquier dirigente sindical haría lo que le parece en el establecimiento. En la norma se establece, por ejemplo, que debe tener derecho a una cartelera sindical, a una hora por mes para hacer una asamblea o gestión frente a un ámbito más general; esos sí son derechos que se tienen y de pronto pueden ser coartados.

Todos saben que las leyes generalmente salen en función de varias cosas. No debemos olvidar que en este país, durante un largo período, existían grandes dificultades para consolidar sindicatos. Alcanzaba con la sola vocación de formar un sindicato para que el trabajador marchara para afuera en función de una reestructura fundada, según se planteaba por parte de los empresarios. Hubo que buscar una solución a esa situación, y la mejor que se encontró fue establecer que se debían respetar los derechos, y para dar más garantías se determinaba que eso debía dilucidarse en sede judicial.

Yo entiendo la situación. Sigo diciendo que la norma es un instrumento y depende de cómo sea usada. Sabemos que por distintas razones el sector lechero ha sido de alta conflictividad. No me refiero al de los tambos; como han señalado los invitados es un sector armónico y por lo tanto esperemos que esto sea un hecho aislado.

Entonces, vamos a estar muy atentos a lo que resuelva el Juez. Sin duda, el Juez tomará recaudos de toda la gente que trabaja en el establecimiento, sabrá o no el alcance que tienen las declaraciones y si estaba o no afiliado a un sindicato. Me parece que esas cosas pueden ser probadas razonablemente para que el Juez pueda tomar una resolución sobre el tema. Es más difícil lo que pasa el día después, si el Juez dice que está de acuerdo con el despido. De todos modos, vamos a tener que acostumbrarnos al día después, como pasa en la vida, y en temas tan o más importantes que este, el Juez le da la razón a la contraparte, uno tiene que seguir viviendo con esa contraparte. Es una situación que se debe superar de alguna forma. De lo contrario no tendrían validez normas como esta que tienden a proteger al trabajador para poder desempeñarse desde el punto de vista laboral.

Yo no tengo por qué sospechar ni lo hago que no haya tenido todas las libertades que hubiera querido para formar un sindicato. No sé si hay un sector sindicalizado mayor para los demás grupos de trabajadores de los tambos. En esos casos, como se trata de pequeñas dotaciones de trabajadores quizá es más difícil conformar una federación o asociación; pero según lo que han declarado los trabajadores, existe.

De todas maneras, yo digo que la vía judicial tiende a dilucidar si el trabajador tenía o no razón. Si el trabajador tenía razón, se puede probar que es así; termina en lo que se llama reinstalación, y es un avance muy importante.

Nosotros tenemos que aprender y comprender que hay diferentes situaciones. Hasta hace un tiempo atrás el patrón decía: "A ti no te quiero ver más aquí, porque no me gusta como eres o la manera en que haces las cosas". Esta no podía ser la causa por la que se despidiera a una persona, y por eso se legisló. Pero si bien se hizo la ley, existe la posibilidad de que haya desbordes. Nosotros en alguna oportunidad sentimos que se pueden desbordar las posibilidades de negociar hasta último momento, entonces, rápidamente se va a una acción que a veces tiene que ver con este tipo de situación o se amenaza con que no se va a pasar más a recolectar la leche del tambo o se va a hacer un bloqueo. Creemos que cuando la situación está en sede judicial, no se debe tomar ninguna otra acción, se deben quedar tranquilos, porque está actuando el Juez.

De alguna forma pretendíamos cultivar y reforzar la cultura de la negociación estableciendo que cuando las cosas llegan a un terreno en el que es imposible la conversación, deben ser resueltas por un tercero independiente, un Juez. Mientras tanto parecería que existe un compromiso de no seguir creando una cantidad de cosas mientras el trabajador está en sede judicial y no hay laudo definitivo.

Lo que ustedes plantean me deja cierto grado de preocupación. Digo esto para ser francos con ustedes, ya que acá no estamos para engañar a nadie ni para decir a la gente que tiene razón y así dejarla contenta.

A nosotros nos preocupa tanto hacer las normas como que luego sean bien entendidas y aplicadas, en beneficio de los trabajadores y también de los empresarios. Aunque existe la idea de que muchas normas han sido hechas para defender solo a los trabajadores, generalmente se hacen pensando también en los empresarios. El cumplimiento de una cantidad de normas como estas hacen la diferencia entre empresarios. A veces un empresario que cumple con todas las normas siente una terrible competencia desleal por parte de un vecino que no cumple con ninguna, que trabaja en negro, que no paga horas extras, etcétera. Acá eso se tiene en cuenta. Por eso cuando se dice que este es un Gobierno que ha trabajado con el péndulo famoso para el lado de los trabajadores, es relativo. Les decimos que vamos a tener en cuenta esta posición; esperemos el laudo final del Juez. De acuerdo con los datos que tenemos hasta ahora muchas veces ha habido en primera o segunda instancia resolución a favor de los empresarios.

Más allá de los padecimientos personales que entendemos, en este caso debemos guiarnos por una suerte de estadística en cuanto a cómo funciona una norma, no tomando en cuenta un solo caso, sino una cantidad.

Nos queda clara la preocupación planteada por el invitado, pero, más allá de trasmitir esta situación a nuestros colegas que están en estos temas, el hecho nos trasciende totalmente, porque esta es la Comisión de Legislación del Trabajo.

SEÑOR ABDALA (don Pablo).- Creo que la versión de los hechos que hemos escuchado es muy clara y contundente. Normalmente cuando en la Comisión comparecen delegaciones, tanto en representación del sector sindical como del patronal, los Diputados formulamos preguntas. Francamente digo que no tengo preguntas para plantear porque los hechos me quedan bastante claros. De todos modos quisiera

realizar alguna reflexión, y como el señor Diputado Bentancor con legítimo derecho hizo alguna, yo quiero formular otra.

En mi concepto, históricamente en el Uruguay hemos vivido en el marco de la más absoluta libertad sindical. Creo que en definitiva nos ha distinguido la condición de ser un país en el que se han respetado los derechos. Hemos gozado de la más amplia libertad de organización, de reunión y, por tanto, de ejercicio del derecho de huelga, como está consagrado en nuestra Constitución desde el año 1934. Sin perjuicio de eso, siempre estuvimos de acuerdo con la posibilidad de reglamentar algunos derechos para asegurar su efectividad, como establece la Constitución de la República por ejemplo, el derecho de fuero sindical, que también es de rango constitucional, más allá de que las reglamentaciones pueden ser buenas, malas o regulares. Nosotros discrepamos con la ley de fuero sindical que se aprobó en esta Legislatura, por razones que obviamente no vamos a abundar ahora, y nos parece que el caso que estamos analizando es un ejemplo de las malas consecuencias que puede provocar.

Es verdad que se ha aplicado en menos casos concretos de los que eran previsibles; seguramente, eso obedeció a que muchas situaciones se canalizaron por otras vías, entre ellas, la ocupación de los lugares de trabajo, y eso forma parte de otra discusión. También es verdad que según la jurisprudencia que tenemos al respecto, es decir, en los casos concretos que se han dado, en la enorme mayoría la Justicia ha desestimado los reclamos de persecución sindical. Creo que eso también es sintomático: se me ocurre que, por pocos que sean, en esos casos se ha interpretado mal el alcance de la ley, y pienso que ello ha sido así porque la norma es una invitación para que eso suceda y para que se la aplique mal.

Precisamente, uno de los aspectos que siempre censuramos es la excesiva amplitud. El fuero sindical tiene que ser para proteger al dirigente sindical, al que está cumpliendo una actividad sindical en términos de representación, de integrar la directiva de un sindicato, de actuar como delegado ante los Consejos de Salarios, pero no por la mera afiliación. Eso no quiere decir que el trabajador que está afiliado no esté protegido por la ley; está protegido por otra legislación de carácter laboral, entre otras cosas, por las normas que amparan al trabajador despedido.

Por supuesto, también es verdad que un dirigente sindical o un afiliado al sindicato puede ser despedido cuando no hay satisfacción con su trabajo, pero también es cierto que, en función de la ley que nos rige, alcanza con invocar que hubo un reflejo antisindical en ese despido, para que sea el empleador el que tenga la carga de la prueba así dice la ley de demostrar que no, que fue despedido por otros motivos. Evidentemente, ahí hay un desequilibrio que, lejos de amparar a la parte más débil, con esa excusa, introduce un elemento de distorsión muy grande, que puede conducir a situaciones como la que estamos analizando en la mañana de hoy.

Por lo demás, en cuanto al caso concreto y a los hechos que han sido narrados, me parece que la versión que escuchamos hoy es contundente. Las acusaciones o las afirmaciones de UNATRA en esta misma Sala con relación a este asunto, francamente, me resultan de una gran fragilidad, y esto no es por una actitud refleja de ponerme de lado de una parte en detrimento de la otra. En esta misma Sala por eso, no tengo ningún prurito en decir lo que digo, he condenado actitudes equivocadas de malas empresas o de malos empresarios y he defendido los derechos de trabajadores, aun de los que estaban impulsando acciones que yo no compartía, como ocupar una fábrica. Muchas veces, más allá de la acción gremial concreta, uno es el análisis de las medidas gremiales y otro el de las plataformas reivindicativas o de lo que está detrás de la generación de un conflicto. Yo he sido muy solidario con sindicatos que legítimamente han impulsado medidas gremiales de distinto tipo, incluso algunas que, repito, puedo no compartir, como la ocupación, pero que tenían razón en sus reivindicaciones, y he condenado a malos empresarios.

En este caso, al menos por los elementos que tenemos a consideración, se ha hecho una interpretación, una aplicación inadecuada de esta norma. Me remito a una pregunta concreta que hicimos a los dirigentes sindicales con relación a este asunto, cuando ellos comparecieron, en términos de cuál había sido la actitud de los demás trabajadores de la unidad productiva, de esta empresa agropecuaria. La respuesta que recibimos fue que no fueron solidarios con el empresario bueno fuera que nos dijeran lo contrario pero tampoco con el trabajador despedido. Si estuviéramos frente a una conducta indebida del empresario en términos de actuar por motivaciones antisindicales y estar intentando frustrar cualquier posibilidad de que se conforme un sindicato, los primeros que tendrían que reaccionar serían los trabajadores de la unidad productiva. Eso no solo no ocurrió sino que el propio sindicato, que vino a formular la denuncia, dijo que esta situación no había

despertado la solidaridad de los trabajadores de la unidad productiva, entre ellos el hermano del trabajador despedido.

SEÑORA STRANEO.- Sí hubo solidaridad de parte de los trabajadores a favor del empresario; de hecho, todos fueron a declarar a su favor en el juicio.

También quiero aclarar que aún no hay un sindicato formado, no solo dentro de mi casa sino en la zona; de hecho, lo que quieren hacer es formalizar el sindicato.

Se dice que existe el derecho a despedir, y yo pregunto en este caso dónde está ese derecho. La sentencia del Juez fue que no lo podemos despedir. ¿Cómo demostramos que el empleado no estaba cumpliendo con sus funciones? El encargado del tambo, que es su hermano, le dice a mi esposo que el señor no estaba cumpliendo con sus tareas. Declaró el hermano diciendo que no hace sus tareas, y todos los demás trabajadores, diciendo que no hace sus tareas. El anterior empleador decía que el hombre no hacía las cosas bien. ¿De qué otra manera se puede demostrar que la persona no trabaja? De todos modos, el Juez sentenció que no había pruebas suficientes. Me pregunto cuáles son esas pruebas; cómo probar que un trabajador del campo no hace las cosas si somos siete adentro el establecimiento y los trabajadores no sirven como testigos, el anterior empleador no sirve como testigo y tu propia voz no sirve como testigo. Me parece que con toda la carga de la prueba del lado del empleador es muy difícil de probar. Si con todos los argumentos que dimos no fue suficiente para que un Juez determine que el señor fue bien despedido, no sé como probarlo.

Con respecto a las apelaciones, hubo un solo caso en que la sentencia primero fue a favor del empleado y después la apelación fue positiva hacia el empresario. ¡Ojalá que el nuestro sea el segundo caso!

SEÑOR PRESIDENTE.- Ha quedado bastante clara la posición de los productores. Yo coincido con lo manifestado por el señor Diputado Bentancor.

Tal como se hizo con la versión taquigráfica anterior, si los miembros de la Comisión están de acuerdo, vamos a enviar la correspondiente al planteo de los productores al Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca, al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, al PIT-CNT, a la Unión Nacional de Trabajadores Rurales y Afines, a la Federación Rural y a la Asociación Rural del Uruguay y a la Mesa de Gremiales de Leche.

Esperamos que esto se resuelva a la brevedad.

(Se retiran de Sala la delegación de la Mesa de Gremiales de Leche)

(Ingresa a Sala una delegación del sindicato de PLUNA, OTAU-OFP, y del PIT-CNT)

—Damos la bienvenida a los señores Fernando Alberti y Nicolás de los Santos, Presidente y dirigente del sindicato de PLUNA, OTAU-OFP, y al señor Jorge Taborda, Secretario Ejecutivo del PIT-CNT.

SEÑOR ALBERTI.- La idea de hoy es tratar de ponerlos en conocimiento de la violación del convenio colectivo que se redactó y se pactó en el PIT-CNT en noviembre de 2007, que el sindicato de PLUNA entiende que se produjo hace aproximadamente sesenta días. En el mes de julio, la empresa PLUNA viola este convenio que llevó más de noventa días de discusión en la central de trabajadores.

¿Por qué el sindicato entiende que ha sido violado el convenio colectivo? La empresa PLUNA envía al seguro de paro a catorce tripulantes de cabina de una población de cerca de cien compañeros en forma rotativa, tal como lo establece una cláusula que figura en el artículo 16 del convenio. Cuando los compañeros estaban en el seguro de paro algunos estaban finalizando los cuatro meses y otros recién lo estaban iniciando, la empresa PLUNA convocó individualmente a los trabajadores y les dijo que no iban a volver a volar más, que necesitaba un número determinado de personal de cabina y, previendo la cláusula de estabilidad que se había acordado por el artículo 15 de este mismo convenio colectivo, les ofreció la posibilidad de trabajar en otra área de la empresa o recibir siete salarios y retirarse.

Nosotros nos enteramos de esto por llamadas telefónicas de los propios compañeros, pero nunca hubo una convocatoria de la empresa a la organización sindical para informar que esto iba a suceder. ¿Por qué decimos

esto? Porque si PLUNA se hubiese explicitado y hubiese dicho que lo que ejecutó no fue una rotación de seguro de paro, sino una reestructura del sector, el sindicato habría planteado conocer de qué tipo de reestructura estábamos hablando, cuál era el proyecto para este grupo de trabajadores de cabina en el próximo año y cuál era la situación que se estaba generando adentro de la empresa. La empresa no convocó, sino que unilateral e individualmente dio a los trabajadores esta posibilidad.

Para el sindicato de PLUNA esto significó la violación de este convenio que se había firmado en el PIT-CNT. Quiero recordar a los señores legisladores que el sindicato de PLUNA, cuando firmó este convenio colectivo en noviembre de 2007, perdió una cantidad de beneficios. Este convenio costó mucho; se estuvo trabajando durante varias semanas para lograrlo y, lamentablemente, sucedió lo del mes de julio.

Cuando esto sucedió, el sindicato planteó la creación de una Comisión Tripartita en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y empezar a negociar con PLUNA acompañado de la delegación del PIT-CNT para saber por qué los compañeros de cabina que habían sido enviados al seguro de paro no volvían a sus puestos de trabajo. En ese momento la empresa dijo que lo que hacía era una reestructura. Luego, comenzó a haber opiniones encontradas entre los negociadores del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Gerente General de PLUNA, a tal punto que en una reunión bipartita que hubo en el local de PLUNA en Carrasco, el señor Campiani manifestó al PIT-CNT que, en realidad, no era una reestructura, sino una decisión de la empresa de enviar al seguro de paro a 14 tripulantes.

La reestructura nunca fue presentada en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Ni siquiera los trabajadores sabemos cuál fue el criterio que se aplicó para que estos 14 tripulantes de cabina y no otros fueran enviados al seguro de paro.

Quiero recordar que la cláusula rotativa de seguro de paro fue definida y discutida en ese ámbito porque daba la herramienta a la empresa para poder ajustar su personal en momentos de problemas con distinto contexto. Hoy no solo estamos atravesando una crisis, sino una fuerte baja en la demanda del Puente Aéreo por el famoso problema de la gripe A H1N1. Se podría entender que en este contexto PLUNA necesariamente debería ajustar su plantilla de trabajadores. Por eso se definió esta cláusula rotativa de seguro de paro: para hacer un ajuste en los momentos de crisis. Por eso nosotros planteamos en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que no había un problema de reestructura, sino de actividad, y que ese problema de actividad se resolvía con la cláusula de rotación.

¿Qué hemos estado analizando conjuntamente con el PIT-CNT durante estos meses? Que el problema de PLUNA no era por violación del convenio colectivo, sino que había otros problemas de fondo que seguramente podían estar arriba de la mesa, que se comenzaban a agudizar y se empezaban a ver en las últimas reuniones en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. PLUNA no solo ejecutó esto, sino que planteó en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social modificaciones a distintas cláusulas del convenio colectivo que nosotros habíamos acordado con la empresa durante los veintiséis meses de gestión de Leadgate.

Ahora el conflicto no solo está situado en estos puntos, en los compañeros tripulantes de cabina, sino en que también quieren modificar en gran parte varias de las cláusulas que fueron abrochadas anteriormente en los convenios colectivos.

Nosotros hicimos una paralización de veinticuatro horas el día 17 de agosto, ya que en cuarenta días de negociación en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no hubo ningún tipo de acercamiento con la empresa y ninguna posibilidad, ya que no tenía voluntad de negociar. Cuando se ejecutó la paralización de veinticuatro horas, PLUNA terminó denunciando los convenios colectivos que habíamos acordado durante esos veintiséis meses. No solo me refiero al que se firmó en el PIT-CNT, sino a aquel por el que se definieron las categorías en febrero de 2009.

¿Cuál es el argumento de PLUNA para denunciar los convenios colectivos? No utiliza el de la paralización de veinticuatro horas, sino algunas definiciones que se habían tomado por parte del sindicato cuando se había iniciado el conflicto.

En primer lugar, que determinados trabajadores del área de mantenimiento vuelvan a sus horarios habituales. Se trata de trabajadores que cumplen funciones desde la hora 21 y 30 hasta la hora 5 y 30. La empresa les

había modificado el horario para que trabajaran desde la hora 9 hasta la hora 17, a efectos de resolver la atención a un avión que PLUNA estaría vendiendo a México en estos días.

En segundo término, que los trabajadores cumplieran con una doble función: "check in" y cajero. Cuando ustedes van al aeropuerto, advertirán que hay compañeros en el mostrador que hacen la parte de "check in". PLUNA, durante el conflicto, quiso que ellos hicieran la doble función, "check in" y cajero, cuando estos compañeros nunca hicieron la parte de caja. Los compañeros pidieron garantías para el proceso porque había que manejar plata. Solicitamos que se instrumentara el proceso de garantía para poder hacer esa función.

En cuanto a estas dos situaciones, la empresa entendió que el sindicato no estaba cumpliendo con el convenio colectivo y terminó denunciándolo. Quiero dejar en claro que la denuncia no fue por la paralización de veinticuatro horas, sino por estos dos motivos.

Ante una intervención del PIT-CNT, los coordinadores Castillo, Fajián y Pereira tuvieron un par de reuniones con el Gerente General Campiani y nuevamente se instaló la mesa de la DINATRA, en la que estamos negociando, tratando de buscar una solución al conflicto.

En estas reuniones que estamos manteniendo hubo un planteamiento por parte del PIT-CNT hacia PLUNA, en el que se solicitó que no se tocaran los convenios colectivos, que se mantuvieran, y que se comenzara a negociar partiendo de su vigencia, pero lamentablemente, la empresa, en la primera reunión en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, planteó dar por caídas una cantidad de cláusulas que habían sido abrochadas en noviembre de 2007. Estamos hablando de la cláusula de estabilidad, la de seguro de paro rotativo y la de las jornadas de trabajo del sector aeroportuario. La empresa, en la primera reunión ya planteó que quería que estas cláusulas sean modificadas.

Este es el resumen de la situación por la cual estamos atravesando los trabajadores. Queremos comunicar que de los catorce compañeros que fueron afectados, diez decidieron retirarse de la compañía y solo cuatro están trabajando en otras áreas de la empresa y no volando.

En cuanto al planteamiento que hace la empresa para que los compañeros vuelvan a volar, la forma como lo están llevando a cabo es inaceptable para el sindicato: en muchos casos, los compañeros tienen más de diez años trabajando como tripulantes de cabina, y la empresa les exige que previamente concursen. Esto para nosotros es totalmente inaceptable, dado que no fueron enviados al seguro de desempleo por problemas de desempeño, sino por una decisión de PLUNA.

SEÑOR TABORDA.- Cuando comenzamos estas conversaciones por lo menos, cuando yo empiezo a participar de las conversaciones en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el señor Campiani manifiesta que hay dos cláusulas que cuando se firmó el convenio eran muy claras, pero hoy no lo son tanto. Para mí esta es una contradicción o una maniobra. Al principio estaban claras y ahora no lo están: o están maniobrando sobre las dos cláusulas o hay una contradicción que ni él logra entender.

Voy a hacer referencia a algunas cuestiones puntuales. En una reunión que mantuvimos en PLUNA, en Carrasco, Campiani mezclaba la crisis con la reestructura. Yo quería que me definiera si esta situación era generada por la crisis si era esto, teníamos que evaluarla de forma distinta o por la reestructura y, en tal caso, discutiríamos acerca de ella. Él dijo que no era un problema de reestructura. Por lo tanto, nuestra idea era empezar a evaluar la crisis que todos sabíamos que existía, su impacto sobre PLUNA, cuánto tiempo pensaba que duraría la crisis sobre la empresa y cómo adaptábamos los trabajadores a esta nueva realidad temporaria.

Si dan de baja a cuatro tripulantes de cabina por una reestructura, tiene que haber una reconversión de los compañeros, es decir, formarlos para una nueva tarea, y discutir con ellos por qué se cumplen nuevas funciones en esos lugares. La empresa no habla de reconvertir trabajadores, aunque dice que es una reestructura. No la ha discutido con nadie; no sabemos qué significa la reestructura. Pero si es una reestructura, que a los dos meses no se ponga a otro trabajador traído desde afuera que comparte con los dirigentes la forma de pensar, de actuar y de funcionar dentro de la empresa para realizar un trabajo que fue eliminado.

Ellos tienen ese juego confuso. Entonces, nosotros no sabemos. Debido a esas dos cláusulas que ellos dicen que hoy les generan dudas antes las tenían claras, ellos aducen que quieren discutir todo el convenio.

Nosotros no estamos dispuestos a discutir todo el convenio. Si se trata de dos cláusulas, discutamos con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social cuál es su real alcance. Yo trabajo en la Universidad. Por lo tanto, a mí que no me vengan a vender ningún verso de concursos porque los conozco todos. Si quieren, les puedo inventar algún verso para llevar adelante un concurso. Ahora, si los compañeros quieren volver a volar, van a tener que concursar. No sabemos en qué se va a basar el concurso; no está lo conceptual, no hay puntaje, no hay ponderación, no se sabe nada. Entonces, ¿en base a qué van a concursar si quisieran hacerlo los compañeros?

Ellos dicen que es un problema de crisis. Sin embargo, de la crisis se está saliendo; el Ministerio de Economía y Finanzas ha manejado los números y dice que estamos comenzando a tener un pequeño crecimiento. Ello quiere decir que, por lo menos en nuestro país, está pasando la crisis. Quizás vaya a costar alcanzar un crecimiento del 8% o 9% de pronto nunca más volveremos a ese nivel, pero sí al estándar de 2%, 2,5%, 3% o 3,5%. Nosotros sabemos eso y ellos también lo saben. Ahora bien: ¿cuál es el quid de la cuestión? Se comprometieron a volver a volar a Madrid, pero nunca más se habló de eso. No está en los planes de nadie hablar del vuelo a Madrid, ni siquiera del perro que cuida el terreno.

Dicen que tienen deficiencias para cumplir con los vuelos que tienen ahora. Sabemos que nosotros, los uruguayos, pagamos siete aviones, pero están funcionando seis. ¿Por qué? Porque la empresa no planifica. Tiene una cantidad de personal con excelentes sueldos, ¿por qué no planifica para dar cabida a ese avión que tiene sin usar? ¿Por qué no sale el señor Campiani que, supongo, es muy buen negociante; si no lo es, que contrate a quien lo sea a tratar de colocar líneas de vuelo? El garante de los siete aviones fuimos todos nosotros somos todos nosotros los que ponemos la plata para que el país funcione y no el Gobierno.

Entonces, hay una serie de hechos que están marcando que PLUNA en estos momentos no tiene intenciones de hacer absolutamente nada y, para cubrir ciertos gastos de la empresa, ataca por donde ataca siempre el capitalismo y los empresarios: la reducción de trabajadores. Trata de poner a los trabajadores en otra función para la cual no están preparados ni se sienten cómodos a fin de que ellos se vayan y la empresa no tenga que pagar. Además, se les rebaja el sueldo porque, como vuelan de noche, cobran un plus y los pasan a tierra y les quitan ese plus. Es decir, hay una serie de hechos que están sucediendo en PLUNA.

Ahora estamos en una comisión bipartita y, probablemente, comencemos a reunirnos nuevamente en el PIT-CNT. Nos costó noventa días alcanzar un acuerdo para llegar a este convenio y no puede ser que, según mi punto de vista, por capricho de la empresa tengamos otra vez esta situación con los trabajadores.

Nosotros somos seres humanos y cometemos errores y aciertos, pero tenemos una cosa: límites. Y si tenemos que salir a hablar de PLUNA vamos a salir a hablar de PLUNA, pero en serio. Habrá algunos a los que no les va a gustar mucho, a otros les gustará un poco o no, y otros podrán hacerse una fiesta, pero no podemos seguir esperando que el señor Campiani y su séquito quiera seguir jugando, denunciando hoy el convenio y mañana no, que después ponga en duda una cláusula y luego otra, y esté mandando a las negociaciones a una persona como Montero Castillo, a quien no se le puede pedir que piense y haga una jugada de calidad porque va y pega; esa es su función, es decir, continuamente contraataca todo lo que planteamos los trabajadores, dice que no y justifica todos los planteos de la empresa.

Esto es lo que queríamos dejar claro. El PIT-CNT apoya completamente a los compañeros de PLUNA. Nosotros sabemos la fuerza que tiene el PIT-CNT que cuando tiene que salir a hablar sabe qué es lo que tiene que decir.

SEÑOR PRESIDENTE.- Creo que el planteo de los trabajadores ha quedado bien claro. La Comisión va a enviar la versión taquigráfica a PLUNA Ente Autónomo, a PLUNA S.A., al Ministerio de Transporte y Obras Públicas, al PIT-CNT, al señor Campiani, a Leadgate y al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Nos gustaría que nos tengan al tanto de cómo se va desarrollando esta situación.

SEÑOR ALBERTI.- Lamento tener que comentar algo que nos puede suceder en las próximas horas o días.

Como bien dijo el señor Taborda, PLUNA S.A. a través de este grupo empresarial Leadgate compró siete aviones canadienses Bombardier hace cien días. Sin embargo, PLUNA está operando con seis; hay un avión que está en plataforma el más nuevo de todos que no lo puede utilizar. ¿Por qué no lo puede utilizar? Porque lo pintó con colores de una empresa argentina y lo rematriculó con registro argentino. Por tanto, no puede ser utilizado por tripulación uruguaya. Ese avión hace cien días que está tirado en el Aeropuerto Internacional de Carrasco sin poder utilizarse.

Nos informan algunos compañeros nosotros estamos chequeando la información con los sindicatos de Argentina que en las últimas horas la empresa Aerovip estaría recibiendo el certificado de explotador, es decir, podría comenzar a operar como empresa aérea, aunque todavía no tiene adjudicadas las rutas. Quiero recordar que esta empresa, Aerovip, operó en el Uruguay allá por los años 2002 y 2003 con aviones Jet Stream de 19 plazas. Es una empresa que tenía derecho de tráfico para operar Puente Aéreo a Montevideo y Punta del Este y otros destinos dentro de Argentina.

Nosotros estimamos que el señor Campiani va a querer empezar a mover el avión matriculado en Argentina y, por lo tanto, comenzará a operar contratado por PLUNA en rutas de PLUNA. ¿Qué significa esto? Que va a operar PLUNA, pero arriba van a ir pilotos argentinos y tripulantes de cabina también argentinos. Por lo tanto, los uruguayos no van a poder operar en esos vuelos que seguramente la empresa va a contratar a la empresa Aerovip.

No hemos tenido la posibilidad de contar con la información exacta, pero mantuvimos una reunión con el señor Campiani en la que manifestó después fue desmentido por la prensa que la empresa Leadgate tendría el 60% de esa empresa argentina. Es decir, PLUNA S.A. paga un alquiler a una empresa de la que es dueña la empresa asociada; no se entiende mucho el negocio, por más que se haya presentado al Ministerio de Transporte y Obras Públicas como un negocio brillante: un alquiler de un avión argentino que es muy oneroso para PLUNA. A nosotros nos queda la duda de cómo va a ser ese manejo de que una empresa alquila a la otra cuando los dueños son los mismos.

Nos preocupa por eso queremos dejar este tema arriba de la mesa el hecho de que PLUNA pueda comenzar a operar con este avión argentino a través de Aerovip y que más trabajadores queden por el camino, no solamente estos compañeros que trabajaban en cabina y que ahora están en tierra. Seguramente si esta empresa comienza a hacer los vuelos de PLUNA, otra cantidad de compañeros va a quedar por el camino.

SEÑOR PRESIDENTE.- Si no hay más comentarios para hacer, despedimos a la delegación.

Se levanta la reunión.